
L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans

Guiding young people towards adult employee status : the development of labour law over the past 30 years

Begleitung junger Arbeitnehmer, bis sie den Status erwachsener Erwerbstätiger erreicht haben : Entwicklungen im Arbeitsrecht seit dreißig Jahren

El acompañamiento del joven trabajador hacia el estado de asalariado adulto : las evoluciones del derecho laboral en los últimos treinta años

Nathalie Dedessus-Le-Moustier et Cécile Hablot



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7745>

DOI : 10.4000/formationemploi.7745

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 31 décembre 2019

Pagination : 7-23

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Nathalie Dedessus-Le-Moustier et Cécile Hablot, « L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans », *Formation emploi* [En ligne], 148 | Octobre-Décembre, mis en ligne le 04 janvier 2021, consulté le 07 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7745> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7745>

© Tous droits réservés

L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans¹

NATHALIE DEDESSUS-LE-MOUSTIER

Maître de conférences HDR en droit privé à l'Université de Bretagne sud, Lorient

CÉCILE HABLOT

Maître de conférences en droit privé à l'Université de Bretagne occidentale, Brest

Résumé

■ L'accompagnement du jeune travailleur vers le statut de salarié adulte : les évolutions du droit du travail depuis trente ans

De nombreux seuils d'âge conditionnent l'accès à différents dispositifs pour les jeunes, en droit du travail. Deux catégories de seuils varient en fonction des finalités poursuivies : une finalité de protection de la santé et une finalité d'insertion professionnelle. Les finalités et les dispositifs mis en place s'inscrivent dans un dessein global d'accompagnement des jeunes vers le statut de salarié adulte. Si la nécessité de les accompagner en raison de leur fragilité est peu discutée, les choix opérés par les pouvoirs publics, depuis trente ans, suscitent certaines critiques. Plus encore, les politiques d'emploi ont parfois conduit à certains arrangements, notamment avec les principes d'égalité et de non-discrimination, dont les effets demeurent discutables.

Mots clés : emploi des jeunes, législation du travail, accompagnement professionnel, mesure jeune, insertion professionnelle, condition de travail

Abstract

■ Guiding young people towards adult employee status: the development of labour law over the past 30 years

In the French labour laws, many age thresholds determine whether a young adult may benefit from job access facilitating measures. Two types of thresholds vary depending on the targeted aim: one being medical protection and the other integration into the world of work. The objectives and measures put in place are part of a larger scheme aiming to

1. Cet article s'inscrit dans une recherche plus large menée dans le cadre du projet « Jeunesse et droit » (JEUVUL), conduite par le Lab-LEX EA 7480, UBO et UBS.

guide young people towards adult employee status. Because of their inherent vulnerability, there is no debating the need to guide them, however; the decisions taken by public authorities over the past 30 years have raised questions. Beyond that, employment policies have led to arrangements in particular with the principles of equality and non-discrimination and whose impact remains debatable.

Keywords: youth employment, labour legislation, coaching, youth employment scheme, transition from school to work, working condition

Journal of Economic Literature : J 83 ; J 88 ; J 81

Traduction : auteures.

Introduction

Historiquement, le droit du travail est né de la réglementation du travail des enfants. La première loi sociale, en France, en date du 22 mars 1841 sur le travail des enfants employés dans les manufactures, a ainsi fixé à 8 ans l'admission au travail (Schmitt, 2006), et interdit aux enfants les travaux de nuit ou dangereux. La définition de règles relatives aux jeunes travailleurs est fondée sur le postulat de leur vulnérabilité physique et mentale, mais également économique, et de leur moindre capacité au travail. Le droit du travail prévoit aujourd'hui de nombreux seuils d'âge qui conditionnent l'accès à différents dispositifs pour les jeunes.

La notion de jeune ou de jeunesse est pourtant source d'interrogation et de perplexité pour le spécialiste du droit social. Il n'existe pas de définition générale, légale ou jurisprudentielle, du jeune. De façon pragmatique, il est loisible de considérer qu'« *est jeune, en droit, celui qui est traité comme tel, qui fait l'objet de dispositions juridiques spécifiques* » (Dupeyroux, 2003). Autrement dit, on peut considérer que le droit du travail n'appréhende la question de l'âge que dans le seul but de distinguer la catégorie des jeunes travailleurs (comme celles des travailleurs âgés) de l'ensemble des autres salariés, afin de leur appliquer des mesures spécifiques visant à compenser certaines fragilités (Desbarats, 2003).

La directive communautaire 94/33/CE du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail, retient la définition du jeune au travail suivante : toute personne âgée de moins de dix-huit ans ayant un contrat de travail ou une relation de travail².

2. Le droit international ne définit pas le terme de jeune au travail. En revanche, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'intéresse au concept de « travail des enfants », qui regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental. La Convention n° 138 de l'OIT fixe un âge minimum à l'admission au travail, considérant qu'une des méthodes les plus efficaces pour s'assurer que les enfants ne commencent pas

La directive distingue dans cette catégorie, d'une part, l'enfant, entendu comme tout jeune qui n'a pas atteint l'âge de 15 ans ou qui est encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein imposée par la législation nationale, et d'autre part, l'adolescent, compris comme tout jeune âgé de 15 ans au moins et de moins de 18 ans et qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein imposée par la législation nationale.

En droit français, les jeunes ne constituent pas une catégorie juridique homogène (Dedessus-Le-Moustier & Hablot, 2017). Il existe deux grandes catégories de seuils d'âge, qui varient en fonction des finalités poursuivies par les règles applicables : une finalité de protection de la santé du jeune à l'origine de la première législation sociale, et une finalité d'insertion professionnelle liée au développement de politiques catégorielles de l'emploi depuis une trentaine d'années.

Dans un but de protection, le jeune travailleur est, en général, celui âgé de moins de 18 ans. L'article L. 3161-1 du Code du travail fournit une définition des jeunes travailleurs pour l'application des dispositions concernant la durée du travail, le repos et les congés. Il s'agit des salariés et des stagiaires âgés de moins de 18 ans. Le seuil d'âge pour accéder à l'emploi est 16 ans, mais peut être abaissé exceptionnellement à 14 ans pour des travaux légers, de courte durée, et à 15 ans pour l'apprentissage. Il existe certaines particularités pour les enfants artistes ou mannequins qui peuvent travailler avant l'âge de 14 ans. Lorsqu'une finalité d'insertion est recherchée, le jeune est plutôt âgé de 16 à 25 ans. Toutefois, ces seuils peuvent être déplacés au cours du temps.

Les finalités de protection de la santé du jeune travailleur et d'insertion professionnelle poursuivies par le droit du travail et les dispositifs mis en place s'inscrivent dans un dessein global d'accompagnement du jeune vers le statut de salarié adulte. Cet objectif est assez proche de l'esprit du droit de la famille et du droit des contrats, pour lesquels l'enfant ou le jeune est un « adulte en devenir », qui va progressivement être associé aux décisions le concernant et acquérir son autonomie, avec l'appui et le soutien de ses parents ou de ses représentants légaux. On ne peut que constater la permanence de cet objectif d'accompagnement du jeune travailleur depuis une trentaine d'années (première partie). Cependant, afin d'assurer cet objectif général, les politiques d'emploi, spécialement d'insertion professionnelle, ont parfois conduit à certains arrangements dont les effets demeurent discutables (seconde partie).

à travailler trop jeunes est de déterminer l'âge légal auquel ils sont susceptibles d'être employés ou autorisés à travailler. Quant à la Convention n° 182, de façon pragmatique, elle insiste sur l'urgence des actions à entreprendre, en priorité sur les pires formes de travail des enfants, sans perdre de vue pour autant l'objectif à long terme pour l'élimination effective du travail des enfants.

11 L'accompagnement du jeune vers le statut de salarié adulte : un objectif permanent

De façon générale, accompagner, c'est guider, conseiller, faciliter l'apprentissage. Le terme d'accompagnement renvoie à plusieurs idées : permettre à la personne accompagnée d'aller à son rythme, de mener un travail à sa mesure, à sa portée, d'une part ; favoriser une transition liée à une circonstance, un événement, une situation précise qui vient dire que tout accompagnement est temporaire, d'autre part (Paul, 2009).

Il n'existe pas de définition juridique de l'accompagnement. La notion d'accompagnement peut être rapprochée de celle d'assistance, mieux connue des juristes. Mais cette notion est plus large et comporte une dimension plus dynamique « *même s'il comporte une aide matérielle, financière ou morale, même s'il associe un mécanisme de contrôle, il est davantage question, dans le cadre d'un accompagnement, de responsabiliser la personne dans une démarche dynamique, d'être à ses côtés en continu pour l'aider à trouver sa voie et à conserver intacte sa capacité de réflexion dans les difficultés qui l'atteignent : l'objectif est de l'aider à retrouver son autonomie ou à la préserver* » (Petit, 2012). Du point de vue de sa finalité, « *l'accompagnement se rapproche plus d'une aide à l'apprentissage que d'une assistance* » (Petit, *Ibid.*). En droit social, il peut être professionnel, en favorisant un accompagnement vers l'emploi (Vericel, 2012) ou dans l'emploi (Baugard, 2012), social, ou cumuler les deux lorsque la situation sociale de la personne devient un obstacle à la recherche ou au maintien dans l'emploi. En tout état de cause, il s'agit d'une notion aux contours incertains et à la portée contrastée (Borgetto, 2012).

L'accompagnement qui s'est particulièrement développé en droit du travail et dans les politiques de l'emploi, depuis une trentaine d'années (Petit, 2008), prend tout son sens lorsqu'il est appliqué au jeune travailleur³. Il s'agit d'accorder une attention particulière au jeune, en raison de sa vulnérabilité, en vue de faciliter son intégration dans le monde du travail. L'accompagnement va permettre de le responsabiliser et de l'aider à conquérir son autonomie. Après avoir évoqué les raisons qui justifient l'accompagnement du jeune travailleur et les modalités par lesquelles il se traduit, nous nous intéresserons aux critiques à l'égard de certains choix opérés par les pouvoirs publics en lien avec l'objectif d'accompagnement.

1.1 Accompagnement du jeune travailleur, public qualifié de vulnérable

La définition de règles relatives aux jeunes travailleurs sur laquelle le droit du travail s'est d'abord construit est fondée sur le postulat de leur vulnérabilité physique et mentale, ainsi qu'économique, et de leur moindre capacité au travail (Schmitt, *op. cit.*). Il existe bien sûr

3. Les formules de stages poursuivent un objectif similaire mais sans occupation d'un véritable emploi. Voir : Petit F. (2007).

d'autres catégories de salariés considérées comme fragiles, selon la terminologie utilisée en droit du travail, particulièrement les salariés âgés, qui nécessitent un accompagnement adapté (Desbarats, 2003).

Pour les jeunes travailleurs, le postulat de leur fragilité est confirmé par des données récentes. Ainsi, les statistiques révèlent que les 18-24 ans sont davantage susceptibles d'être victimes d'un accident du travail que des salariés adultes. Pour la France, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les salariés de moins de 20 ans ont trois fois plus d'accidents du travail que ceux de 50 à 59 ans (Garoche, 2016). Cependant, les jeunes travaillent plus souvent que les autres dans des secteurs où le risque d'accident est important, comme la construction, le commerce, la restauration et l'intérim. En matière d'insertion professionnelle, selon les statistiques de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) pour 2017, le taux de chômage des jeunes actifs est de 11.9 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE et de 22.3 % pour la France, contre 5.5 % et 8.9 % pour l'ensemble des actifs. Il y a un réel problème d'accès à l'emploi des jeunes en France, et donc de chômage, de cette catégorie de salariés (Elbaum & Marchand, 1994). Par ailleurs, selon un rapport remis à la ministre du Travail, en janvier 2017, 35 % des 15-29 ans ont un contrat temporaire (CDD, intérim, apprentissage), dont la fonction de tremplin vers l'emploi stable semble s'émousser par rapport à ce qu'ont pu connaître les générations précédentes (Boisson-Cohen & *al.*, 2017)).

Les mesures d'accompagnement qui découlent de cet état des lieux prennent trois formes. La première facette de l'accompagnement du jeune travailleur se concrétise par la formation dont il va bénéficier. En ce qui concerne l'apprentissage, c'est même le terme d'éducation qui est utilisé. Le Code du travail affirme que l'apprentissage « *concourt aux objectifs éducatifs de la nation* ». Il précise qu'il s'agit d'« *une forme d'éducation alternée* », associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée, et des enseignements dispensés dans un centre de formation⁴. De façon plus générale, l'utilisation de la formation comme outil privilégié des politiques de l'emploi constitue l'un des faits majeurs des politiques gouvernementales depuis une quarantaine d'années, en particulier à destination des jeunes (Aeberhardt & *al.*, 2011). Elle part de l'hypothèse d'une certaine inadéquation entre les besoins du marché du travail et le niveau de formation ou les qualifications acquises par les jeunes (Jugnot, 2015).

Le dispositif mis en avant dans ce cadre, inspiré de l'apprentissage, est celui de l'alternance. Il s'agit d'un processus de formation associant des enseignements dans des organismes de formation, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec la qualification recherchée. Les contrats de travail de type particulier qui en découlent n'ont pas tant pour objet la fourniture d'un travail que la contribution à la formation du jeune. Dans le cas de l'apprentissage, l'employeur est tenu

4. Article L. 6211-2 du Code du travail.

d'assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou en le plaçant à des postes permettant l'exécution de travaux conformes à la progression pédagogique⁵. Il est à noter que le développement des formules d'alternance est le signe d'une porosité entre les temps et lieux d'apprentissage. En droit du travail, l'entreprise est désormais considérée comme un lieu de formation à part entière. L'expérience du travail participe à la formation, tandis qu'à l'inverse, un droit à la formation s'est affirmé dans l'exécution même du contrat de travail (Favennec-Héry, 1998).

L'importance de la formation ne se limite pas à la question de l'insertion professionnelle ; elle concerne également le volet de la santé au travail des jeunes. Une étude épidémiologique de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) révèle que recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail, pour des apprentis ou des élèves de l'enseignement professionnel, réduit de moitié la survenue d'accidents du travail (INRS, 2018). Pour autant, l'immersion en situation de travail n'est pas à elle seule formative, encore faut-il que le jeune travailleur ne soit pas laissé seul, mais guidé par un salarié qui connaît l'entreprise et le poste occupé (Lenoir, 1993).

La deuxième facette de l'accompagnement du jeune travailleur se traduit par la présence, à ses côtés, d'un salarié expérimenté, chargé de le conseiller dans son parcours d'intégration, le tuteur⁶. Dans le monde professionnel, ce rôle n'est pas confié aux parents, même pour les mineurs. D'ailleurs, le Code du travail comporte très peu de références aux parents – et seulement sur des dispositions très précises⁷ – voire au représentant légal chargé de signer le contrat d'apprentissage avec l'apprenti mineur et l'employeur⁸. Le tutorat trouve son origine dans le dispositif de l'apprentissage, marqué par la philosophie du compagnonnage et de la transmission des savoirs, avec la figure emblématique du maître d'apprentissage (Petit, 2006). Le maître d'apprentissage est la personne « *directement responsable de la formation de l'apprenti* »⁹, dont la fonction est de faciliter le passage vers le statut de salarié adulte. Le Code du travail précise que le maître d'apprentissage doit « *offrir toutes garanties de moralité* »¹⁰. Cette condition est la survivance d'une époque où l'apprenti était nourri et logé par son maître d'apprentissage, qui avait pour rôle de prolonger le devoir d'éducation incombant aux parents. On peut considérer que cette dernière fonction subsiste en partie pour les apprentis mineurs.

5. Article L. 6223-3 du Code du travail.

6. En droit des personnes, le terme de tuteur désigne la personne chargée de veiller sur un mineur, de gérer ses biens et de le représenter. On peut noter que c'est également un mot utilisé en matière horticole pour nommer la tige ou l'armature fixée dans le sol afin de soutenir ou redresser des plantes faibles.

7. Par exemple, pour la participation au conseil de perfectionnement pédagogique de la formation, pour le CFA (Article R. 6233-33 du Code du travail).

8. Article R. 6222-2 du Code du travail.

9. Article L. 6223-5 du Code du travail.

10. Article R. 6223-22 du Code du travail.

Depuis les années 1980, l'accompagnement par un tuteur n'est plus réservé à l'apprentissage et est devenu un instrument au service des politiques de l'emploi, tant dans le cadre des contrats de formation que d'insertion, et pas seulement au bénéfice des jeunes travailleurs. Le tutorat peut prendre plusieurs formes, ainsi que des modalités d'organisation variées (Bastard, 2014). Toutefois, de façon constante? la mission du tuteur prend trois formes : l'accueil du jeune, l'organisation de son activité en entreprise et la liaison avec le centre de formation.

Si certains dispositifs font du tutorat une condition de validité du contrat, d'autres le rendent, de façon assez étonnante, facultatif¹¹. Par ailleurs, la situation du tuteur mériterait également d'être plus clairement définie, par exemple en ce qui concerne la formation au tutorat (Bastard, *ibid.*). Nonobstant ces quelques difficultés, la consécration de l'entreprise, évoquée précédemment, comme lieu de formation et de transmission des savoirs, ne peut que favoriser la reconnaissance de la place du tutorat dans l'accompagnement des jeunes travailleurs. Enfin, cet accompagnement, lorsqu'il est confié à un salarié âgé, présente un avantage supplémentaire, celui de favoriser en même temps une autre catégorie de salariés vulnérables¹².

La troisième facette de l'accompagnement du jeune travailleur prend la forme d'une adaptation des règles normalement applicables. Considérer l'adaptation des règles comme une modalité de l'accompagnement pourrait paraître plus discutable. Nonobstant, comme le souligne un auteur (Petit (2008), « *les modes d'accompagnement s'inspirent aussi d'une analyse globale des besoins des individus ; partant de l'idée qu'il faut rétablir la personne dans son autonomie, ou la préserver, tous les aspects des difficultés présentées ou du projet personnel sont pris en compte pour déterminer les formes d'intervention* ».

Nous avons vu qu'accompagner, c'est aussi permettre au jeune d'aller à son rythme, de mener un travail à sa mesure, à sa portée, en raison de sa faiblesse. Ces aménagements bénéficient essentiellement aux jeunes les plus fragiles, les mineurs, et concernent principalement la question de leurs conditions de travail et par conséquent de leur santé. D'ailleurs, dans le Code du travail, un titre du livre consacré à la durée du travail, aux repos et aux congés est réservé aux jeunes travailleurs¹³, ainsi qu'un chapitre de la partie santé et sécurité au travail. Les mineurs ne peuvent pas être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, contre des maximales de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine pour les autres salariés. La durée minimale du repos quotidien ne peut être inférieure à 12 heures consécutives et même à 14 heures pour les travailleurs de moins de 16 ans. Il est de 11 heures consécutives pour les salariés de plus de 18 ans. S'agissant des

11. Par exemple, le tutorat n'est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation que depuis la loi du 5 mars 2014.

12. Voir infra.

13. Les jeunes travailleurs concernés par ce titre sont les salariés et les stagiaires âgés de moins de 18 ans : article L. 3161-1 du Code du travail.

congés annuels, la catégorie des jeunes concernés par des dispositions spécifiques est plus large, puisqu'il s'agit des salariés de moins de 21 ans : ils peuvent solliciter un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Quant au travail de nuit, est interdit tout travail entre 20h et 6h pour les jeunes de moins de 16 ans, et entre 22h et 6h pour les 16-18 ans¹⁴. Enfin, des mesures d'interdiction de certains travaux pour les mineurs ou de travaux réglementés soumis à déclaration sont également applicables.

1.2 Critiques des politiques de l'emploi en matière d'accompagnement du jeune travailleur

Si la nécessité d'accompagner les jeunes travailleurs en raison de leur fragilité est peu discutée, les choix qui sont faits par les pouvoirs publics, depuis trente ans, en lien avec l'objectif d'accompagnement, suscitent plus de critiques. Celles-ci portent plutôt sur le volet de l'insertion professionnelle et, par conséquent, sur les politiques de l'emploi (Bichot, 1987 ; Elbaum, 1998 ; Wilmann, 2010).

1.2.1 Critique de l'instabilité des dispositifs d'insertion professionnelle

La première critique formulée à l'encontre des décisions en matière d'accompagnement est très générale. Elle vise le manque de stabilité des dispositifs liés à l'insertion professionnelle (Willmann, 2010). Il en est ainsi en matière de définition des seuils d'âge. Le jeune travailleur est généralement âgé de 16 à 25 ans. Le seuil bas a ainsi été repoussé de 14 ans à 16 ans, puisqu'avec les progrès de la scolarisation, l'accès au marché du travail a été retardé pour les plus jeunes. Des exceptions existent pour les apprentis d'au moins 15 ans qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, et pour les enfants artistes ou mannequins qui peuvent travailler avant 16 ans¹⁵. Le seuil haut est également parfois repoussé. L'élargissement du seuil peut être lié à un cumul de fragilités : ainsi, le contrat de génération, réservé à tout jeune de moins de 26 ans, bénéficiait également au jeune de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé¹⁶. Les autres raisons qui justifient ce choix sont plus discutables.

Certains dispositifs ayant fait la preuve de leur efficacité pour la catégorie de jeunes travailleurs, les pouvoirs publics décident d'en faire bénéficier d'autres catégories de salariés par l'élargissement des seuils d'âge, comme en matière d'apprentissage. La première condition de l'apprentissage tient à l'âge : « *nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage* »¹⁷. Depuis une dizaine d'années, ces seuils ont été déplacés pour permettre à d'autres catégories de salariés de prétendre à la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Ainsi, la loi Travail du 8 août 2016, qui a mis en

14. Article 3163-1 et suivants du Code du travail.

15. Article L. 7124-1 et suivants du Code du travail.

16. Article L. 5121-17 du Code du travail. Abrogé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

17. Article L. 6222-1 du Code du travail.

place le dispositif ARPE (aide à la recherche du premier emploi) pour les jeunes de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi a prévu, à titre expérimental¹⁸, d'ouvrir l'accès à l'apprentissage à tout jeune dont le projet professionnel a échoué ou mûri ou poursuivant son parcours de formation au-delà d'une première certification, jusqu'à ses 30 ans. La loi « Avenir professionnel », du 5 septembre 2018, l'ouvre jusqu'au 30^{ème} anniversaire du jeune. On peut s'étonner qu'un dispositif conçu pour les jeunes en fonction de leurs besoins spécifiques soit étendu alors qu'il existe d'autres contrats en alternance proches, comme le contrat de professionnalisation ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, mais également aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus¹⁹.

Le manque de stabilité des dispositifs concerne d'autres aspects de l'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, les outils mis en place par les pouvoirs publics ont constamment oscillé entre dispositifs spécifiques aux jeunes ou dispositifs plus généraux, pour lesquels les publics jeunes peuvent être néanmoins considérés comme prioritaires. Par exemple, certaines mesures s'intéressent plutôt à « la distance à l'emploi » ou au niveau de qualification jugé insuffisant de leurs bénéficiaires qui peuvent être des jeunes, des chômeurs de longue durée, des seniors,... Certaines périodes voient les pouvoirs publics ne plus intervenir spécifiquement pour soutenir l'emploi des jeunes, avant un retour marqué dans ce champ (Willmann, 2013). Plus encore, le développement successif de situations intermédiaires d'emploi, des formules de stage (dont le SIVP, stage d'initiation à la vie professionnelle) aux contrats de travail de type particulier, a rendu les politiques de l'emploi difficilement lisibles (Bichot, 1987 ; Elbaum, 1988). Cette instabilité des règles ne permet pas toujours de saisir le sens et l'orientation des politiques publiques dédiées aux jeunes (Willmann, 2010) et, par ailleurs, nuit à la finalité d'accompagnement du jeune qui est pourtant une constante. Le contrat de génération, récemment abrogé, semblait marquer une véritable rupture. Il s'agissait, en effet, d'un contrat à durée indéterminée de droit commun, même s'il pouvait bénéficier d'une aide financière de l'État. L'objectif mis en avant par les partenaires sociaux comme par les pouvoirs publics était de s'écarter d'une « *logique de contrat aidé* » (Sirugue, 2012).

1.2.2 Critique d'un dispositif réservé à une catégorie vulnérable

Le deuxième reproche adressé à l'accompagnement du jeune travailleur n'est pas non plus lié à l'accompagnement en lui-même, mais au fait qu'il soit réservé à une catégorie de salariés fragiles. Or, il apparaît que, fréquemment, les bénéfices qu'une catégorie vulnérable tire d'un dispositif se réalisent au détriment d'autres catégories de travailleurs fragiles non concernés (Cour des comptes, 2016). Cet effet négatif est particulièrement vérifiable en ce qui concerne les aides publiques à l'embauche : une mesure en faveur des jeunes travailleurs est susceptible d'avoir un effet défavorable sur une autre catégorie de salariés fragiles,

18. Jusqu'au 31 décembre 2019, dans certaines régions pilotes.

19. Article L. 6325-1 et suivants du Code du travail.

les salariés âgés, au moins à court terme (Arseguet & Isoux, 1993). Pour autant, cet effet de concurrence entre les âges n'est pas une fatalité. Le partage du travail entre les générations, mis en place dans les années 1980, reposait sur une logique de retrait des salariés âgés du marché du travail afin de libérer des postes de travail disponibles pour des jeunes travailleurs. Le contrat de génération, créé par la loi du 1er mars 2013 transposant l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, visait au contraire à favoriser « *une alliance des âges au sein de l'entreprise* » et avait pour « *ambition de mettre en place les conditions qui vont permettre de réaliser un équilibre des âges* » (Sirugue, *op. cit.*). À l'inverse des dispositifs antérieurs, l'embauche d'un jeune n'était plus associée à la sortie d'un senior mais, au contraire, à son maintien dans l'emploi. Il s'agissait à la fois de faciliter l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs techniques et des compétences les plus sensibles pour l'entreprise (Dauxerre, 2013). L'État améliorait l'embauche des jeunes et, dans le même temps, se préoccupait des seniors en les « *accompagnant vers la fin de l'emploi* » (Baugard, 2012). Cette mesure traduisait la volonté du législateur, en 2013, « *d'aider deux catégories vulnérables et fragilisées du marché du travail, les jeunes et les seniors* » (Kerbouc'h & Willmann, 2010).

1.2.3 Critique relative aux effets préjudiciables de l'adoption de dispositifs spécifiques

Enfin, la dernière critique vise les conséquences de l'adoption de dispositions spécifiques applicables aux jeunes travailleurs. Le cas des règles relatives aux contrats de travail en alternance illustre l'idée d'une adaptation nécessaire du droit, au nom des politiques de l'emploi, afin d'assurer l'objectif d'accompagnement. La formation est de l'essence du contrat et justifie, à elle seule, les dérogations qui y sont apportées. Cependant, l'émergence d'un droit du travail supportant des exceptions, voire d'un droit du travail des jeunes, est critiquée par certains auteurs (Kerbouc'h & Willmann, *Ibid.*). Les aménagements des règles applicables au jeune travailleur au nom des politiques de l'emploi peuvent produire des effets préjudiciables. Nous allons voir que même si ces mesures sont adoptées dans l'objectif d'accompagnement du jeune vers le statut de salarié, elles suscitent des interrogations plus profondes sur leur pertinence.

21 (Petits) arrangements au service de l'objectif d'accompagnement du jeune vers le statut de salarié

L'objectif d'accompagnement des jeunes vers le statut de salarié adulte se décline au travers des deux finalités poursuivies par les mesures applicables aux jeunes travailleurs : la protection de leur santé et de leur sécurité, et l'insertion professionnelle. Au cours des trente dernières années, les pouvoirs publics, ayant le souci de résorber la crise du marché de l'emploi par des politiques catégorielles, ont manifesté une attention plus affichée pour

la seconde finalité visant à résoudre les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes (Willmann, 2010).

En ce sens, les politiques de l'emploi et spécialement d'insertion professionnelle ont, d'une part, permis de justifier de (petits) arrangements avec les principes d'égalité et de non-discrimination, privant les jeunes, souvent majeurs, de certains droits accordés aux autres salariés (2.1). L'essor de la politique d'insertion professionnelle a, d'autre part, conduit à d'autres arrangements des pouvoirs publics, ces derniers ayant opéré des arbitrages entre les deux finalités poursuivies par les mesures applicables aux jeunes travailleurs, parfois au détriment de la santé de ces derniers (2.2).

2.1. Atteinte portée aux principes d'égalité et de non-discrimination ?

L'accompagnement des jeunes vers le statut de salarié adulte a donné lieu, outre les mesures classiques de protection de leur santé et de leur sécurité, à l'adoption de mesures spécifiques tenant compte de leur précarité sur le marché du travail. Par des mesures incitatives à l'embauche de cette catégorie de travailleurs, l'État intervient avec l'objectif d'accompagner les jeunes vers l'emploi, et donc de corriger le déséquilibre du marché de l'emploi qui leur est défavorable. À cette fin, depuis trente ans, le législateur a adopté des mesures ayant parfois pour effet de priver les jeunes de certaines prérogatives du droit commun du travail, voire de nuire aux autres catégories de travailleurs.

Parmi les mesures adoptées, méritent notamment attention celles ayant eu ou ayant pour objet : l'exclusion des jeunes de moins de 26 ans du décompte de l'effectif de l'entreprise²⁰ ; l'abaissement du salaire sous le SMIC pour les jeunes de moins de 26 ans sous contrat d'insertion professionnelle (Couturier, 1994) ; l'exclusion de l'exigence d'un motif de rupture pendant deux ans pour les salariés de moins de 26 ans sous contrat première embauche (CPE) (Morvan, 2006) ; l'allègement du salaire minimum interprofessionnel des jeunes de moins de 18 ans²¹ ; l'exclusion du bénéfice de la durée minimum de 24 heures pour les étudiants de moins de 26 ans concluant un contrat de travail à temps partiel²² ; l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de précarité à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée conclu par un étudiant pendant une période de vacances²³ ; la justification légitime d'une différence de traitement fondée sur l'âge du salarié²⁴.

20. Ord. n° 2005-892 du 2 août 2005. Willmann C. (2005).

21. Article D. 3231-3 du Code du travail.

22. Article L. 3123-14-5 du Code du travail.

23. Article L. 1243-10 du Code du travail. Certains ont pu avancer que les raisons d'intérêt général de cette différence de traitement entre les étudiants pendant leurs vacances et les autres seraient une mesure incitative à l'embauche d'un jeune étudiant.

24. Art. L. 1133-2 C. trav. : « les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires ».

Pour justifier de telles mesures créant une différence de traitement liée à l'âge, l'argument de la politique de l'emploi ou de l'insertion professionnelle des jeunes comme catégorie vulnérable sur le marché de l'emploi est généralement avancé.

Saisi depuis trente ans sur le fondement du principe d'égalité²⁵, à propos de la justification des différences de traitement subies par une catégorie de travailleurs telle que celle des jeunes, le Conseil constitutionnel adopte une position constante²⁶. Il affirme qu'aucun principe, ni aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures visant à venir en aide à des catégories de personnes rencontrant des difficultés particulières²⁷. Il valide la justification de l'aménagement du droit du travail des jeunes par les politiques de l'emploi, en écartant les critiques reposant sur la violation du principe d'égalité. Il estime ainsi conformes au principe d'égalité devant la loi, des dispositifs qui s'appliquent à une classe d'âge entière sans distinction. Il a dès lors retenu que le législateur peut, compte tenu de la précarité de la situation des jeunes de moins de 26 ans sur le marché du travail, et notamment des jeunes les moins qualifiés, créer un contrat spécifique tel que le contrat première embauche²⁸, ou autoriser le gouvernement à prendre des dispositions spécifiques relatives au décompte des effectifs²⁹.

Ainsi, au nom des politiques de l'emploi, « *les employeurs seraient autorisés à appliquer un droit du travail allégé de certaines 'contraintes'* » (Willmann, 2010), réduisant les droits des jeunes salariés, parfois en formation, par rapport aux autres salariés (Lyon-Caen, 2003).

Or, outre la question de l'efficacité réelle de ces politiques d'emploi, très fluctuantes, il est permis de s'interroger sur le raisonnement selon lequel les politiques de l'emploi en

et appropriés ».

25. Article 6 de la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789.

26. V. not : Cons. const. n°86-207 DC, 25 et 16 juin 1986 (à propos de dispositifs de formation professionnelle en alternance et d'insertion professionnelle) ; Cons. const. n° 2005-521, DC du 22 juillet 2005 (à propos de l'exclusion des effectifs ; Cons. const. n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 (à propos du CPE).

27. Depuis une trentaine d'années, il est acquis, pour le Conseil constitutionnel, que « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un ou l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui la détermine* » (Cons. const. 7 janv. 1988, n° 87-232 DC).

28. Cons. const. 30 mars 2006, n° 2006-535 DC (CPE).

29. Cons. const. 22 juill. 2005 n° 2005-521 DC (effectifs). À propos de l'exclusion des jeunes étudiants sous CDD, pendant leurs vacances, du bénéfice de l'indemnité de précarité, le Conseil constitutionnel ayant relevé l'existence de situation distinctes et une différence de traitement en rapport avec l'objet de la loi (objet de l'indemnité de précarité), il n'était pas tenu de se prononcer sur les raisons d'intérêt général justifiant cette inégalité de traitement (Cons. const. 13 juin 2014, n° 2014-401 QPC ; Lamarche T. (2014), « L'étudiant employé pendant ses vacances n'est pas un salarié comme les autres », JCP S, 30, n° 1320. La Cour de justice de l'Union européenne s'est également placée sur le terrain de l'objet de l'indemnité de précarité pour considérer les jeunes étudiants de moins de 26 ans en vacances dans une situation de précarité non comparable à celle des travailleurs éligibles à l'indemnité de précarité (CJUE, 1 oct. 2015, aff. C 432/14).

faveur des jeunes devraient systématiquement impliquer des réductions des droits de ces jeunes travailleurs. Les positions souples du législateur et du Conseil constitutionnel ont été souvent critiquées à ce titre. Certaines mesures ont échoué, parfois à la suite de manifestations faisant reculer le gouvernement – c’est le cas du CPE –, ou à la suite du contrôle opéré par la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) – c’est le cas de l’exclusion des jeunes des effectifs des entreprises (encore que la CJUE ne se soit pas placée sur le terrain de la différence de traitement fondée sur l’âge)³⁰.

En effet, s’agissant de la jurisprudence communautaire, on relèvera d’abord que la CJUE admet moins facilement la justification de différences de traitement fondées sur l’âge que le Conseil constitutionnel³¹. Lorsqu’à propos d’une différence de traitement née d’une mesure d’un État membre, la CJUE reconnaît comme légitime l’objectif de politique de l’emploi poursuivie par la mesure, et spécialement l’objectif d’insertion professionnelle des jeunes, elle opère un contrôle de proportionnalité assez strict. Elle vérifie que l’objectif n’aurait pas pu être atteint par d’autres moyens plus modérés et que le dispositif est adapté au résultat recherché. C’est ainsi que, concernant des mesures relevant du droit autrichien et du droit allemand, elle a jugé que l’âge ne peut, à lui seul, justifier une différence de traitement, indépendamment de la prise en considération de la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l’intéressé³².

Ensuite, à propos précisément d’une mesure de droit français, la CJUE, sans se placer sur le terrain de l’égalité de traitement, a estimé que la mesure prévoyant l’exclusion des jeunes de moins de 26 ans des effectifs de l’entreprise était non conforme à la directive

30.V. infra.

31. La directive n°2000/78 a pour objet d’établir un cadre général pour lutter contre les discriminations fondées notamment sur l’âge. L’article 6.1 de la directive dispose que « *les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l’âge ne constituent pas une discrimination lorsqu’elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l’emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires* ». En outre, l’interdiction des discriminations du fait de l’âge constitue un principe général du droit communautaire (CJCE 22 nov. 2005, aff. C-144/04 Mangold).

32. CJCE, 22 nov. 2005, Mangold ; CJUE, gr. Ch., 19 janv. 2010, aff. C-555/07, Kucukdeveci ; CJCE, 18 juin 2009, Hütter, aff. C- 88/08. La CJUE estime que l’exclusion de périodes d’emploi effectuées avant l’âge de 18 ans du calcul de l’ancienneté (CJCE, 18 juin 2009, aff. C-88/08, Hütter) comme celle de périodes réalisées avant l’âge de 25 ans du calcul du préavis (CJUE, gr. Ch., 19 janv. 2010, aff. C-555/07, Kucukdeveci) constituent une discrimination en fonction de l’âge. En revanche, à propos de la règle du droit français prévoyant l’exclusion des jeunes étudiants du bénéfice de l’indemnité de précarité à l’issue d’un contrat de travail à durée déterminée conclu pendant une période de vacances, la CJUE, à l’instar du Conseil constitutionnel (Cons. const. n° 2014-401 et n° 2014-402, 13 juin 2014 QPC), pour écarter le grief de discrimination en fonction de l’âge, s’est placée sur le terrain de l’objet de l’indemnité de précarité pour considérer que les jeunes étudiants en vacances qui ne bénéficient pas de ladite indemnité sont dans une situation de précarité non comparable à celle des travailleurs éligibles à l’indemnité de précarité (CJUE, 1 oct. 2015, aff. C 432/14).

établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs³³. En effet, l'exclusion des jeunes travailleurs du calcul des seuils d'effectifs aurait permis à des entreprises de demeurer en dessous du seuil de cinquante salariés les faisant échapper à la mise en place d'une instance de représentation ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de grands licenciements collectifs, droits dont devraient bénéficier l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ainsi, en droit interne, de nombreuses mesures « s'arrangent », depuis trente ans, facilement, voire systématiquement, avec le principe d'égalité au nom de l'objectif d'insertion professionnelle poursuivi par les politiques de l'emploi. Ces mesures ont pour effet de nuire à l'unité du droit du travail, en portant préjudice à la catégorie des jeunes travailleurs, ainsi qu'aux autres catégories de travailleurs (Kerbouc'h & Willmann, 2010).

2.2 Arbitrages entre les finalités de prévention et d'insertion

Les règles spécifiques mises en place à destination des jeunes travailleurs poursuivent une double finalité. La première, à l'origine des premières législations sociales, consiste à protéger la santé et la sécurité des jeunes travailleurs en renforçant les contraintes supportées par l'employeur. En revanche, largement encouragée par les politiques catégorielles de l'emploi au cours des trente dernières années, la seconde finalité conduit à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, et donc leur embauche, en allégeant les contraintes du droit du travail pesant sur l'employeur.

Ces finalités sont classiquement cantonnées à une catégorie de jeunes travailleurs : les mineurs, essentiellement pour la protection de la santé et de la sécurité ; les majeurs pour l'insertion professionnelle. Cependant, avec la volonté accrue des pouvoirs publics de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, certaines mesures résultent d'un arbitrage des deux finalités, parfois au détriment de celle de protection, et donc de la santé des jeunes travailleurs.

Certes, depuis longtemps en matière de durée ou de sécurité au travail, des dérogations sont prévues aux différents principes d'interdiction ou de limitation d'accès au travail ou d'exercice du travail par les jeunes. Par exemple, il est en principe interdit au mineur de moins de 18 ans de travailler de nuit, sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail dans certains secteurs d'activité³⁴. Cette dérogation à une règle de protection du jeune travailleur permet à ce dernier de pouvoir se former de manière pertinente dans certains secteurs et donc de renforcer ses chances d'insertion professionnelle. De manière plus générale, l'inspecteur, garant de la protection individuelle du jeune travailleur, exerce un accompagnement éloigné, mais réel, de ce dernier vers son statut de salarié adulte.

33. Dir. n°2002/14 du 11 mars 2002.

34. Article L. 3163-2 du Code du travail.

Cependant, les pouvoirs publics n'aboutissent pas toujours à un tel arbitrage équilibré. Au profit de la finalité, largement valorisée, d'insertion professionnelle des jeunes travailleurs, s'opère un recul des mesures de protection du travailleur mineur.

Ainsi, amorcée en 2013³⁵, la modification de la procédure de dérogation à l'exercice de travaux dangereux, pour les jeunes en formation professionnelle, a été parachevée en 2015. La finalité poursuivie était celle de simplifier les démarches administratives et d'encourager l'embauche de jeunes dans des formations à des métiers conduisant à la réalisation de travaux dangereux. Est désormais substitué au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif. Pour affecter un jeune âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle à certains travaux dangereux qui lui sont interdits, l'employeur sera seulement tenu d'envoyer à l'inspection du travail une déclaration de dérogation, avant l'affectation du jeune aux travaux concernés³⁶. Cette déclaration doit être renouvelée tous les trois ans.

Conclusion

Accompagner le jeune travailleur vers son statut de salarié adulte se traduit toujours par des mesures visant à protéger le jeune travailleur vulnérable et à faciliter son intégration sur le marché de l'emploi. L'accompagnement du jeune travailleur prend différentes formes : la formation par l'apprentissage en alternance, le tutorat par un salarié expérimenté et l'adaptation des règles de droit normalement applicables. Il apparaît que l'alternance, mesure non spécifique, constitue certainement le moyen le plus efficace pour qu'un jeune soit réellement accompagné vers le statut de salarié adulte et s'intègre avec succès sur le marché de l'emploi.

Toutefois, quelles qu'elles soient, les mesures d'accompagnement du jeune travailleur souffrent de critiques. Au manque de stabilité des mesures en faveur des jeunes, s'ajoute leur effet potentiellement défavorable sur une autre catégorie de salariés fragiles, les salariés âgés. Par ailleurs, les petits arrangements opérés par les pouvoirs publics au nom de l'insertion professionnelle des jeunes se sont multipliés, qu'il s'agisse de la privation, pour les jeunes, de certaines mesures du droit du travail, ou de l'assouplissement de la réglementation spécifique de protection de la santé et de la sécurité des jeunes. L'empiètement de la finalité d'insertion professionnelle sur celle de protection oriente ainsi la réflexion vers un « droit du travail des jeunes » se matérialisant, non plus tant par des mesures de protection de cette catégorie de travailleurs, que par un allègement des contraintes pour l'employeur.

35. Décret n° 2013-914 et n°2013-915 du 11 octobre 2013.

36. Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015. De plus, un second décret en date du même jour (D. n° 2015-444) fait évoluer la réglementation interdisant, en milieu professionnel, d'affecter des jeunes âgés de moins de 18 ans à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective. Depuis le 2 mai 2015, deux dérogations à ce principe peuvent être mobilisées par les employeurs.

■ Bibliographie

- Aeberhardt R., Crusson L. & Pommier P. (2011), « Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner », *Insee Références, France, portrait social*, pp. 153-171.
- Arseguel A. & Isoux P. (1993), « La protection des salariés âgés : effets de seuil effets en chaîne, effets pervers », *Droit social*, pp. 942-944.
- Bastard P.-E. (2014), « Le tutorat en entreprise », *JCP Social*, n° 1369.
- Baugard D. (2012), « L'accompagnement dans l'emploi », *Revue de droit sanitaire et social*, pp. 993-1000.
- Bichot J. (1987), « L'insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures », *Droit Social*, pp. 755-771.
- Boisson-Cohen M., Garner H. & Zamora P. (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes, Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, Dares - France Stratégie.
- Borgetto M. (2012), « La portée juridique de la notion d'accompagnement », *Revue de droit sanitaire et social*, pp. 1029-1040.
- Couturier G. (1994), « Le contrat d'insertion professionnelle », *Droit social*, pp. 204-209.
- Cour des comptes (2016), *L'accès des jeunes à l'emploi - Construire des parcours, adapter les aides, Rapport public thématique*, Documentation française.
- Dauxerre L. (2013), « Le contrat de génération, l'alliance des âges », *JCP Social*, n° 1119.
- Dupeyroux J.-J. (2003), « L'âge en droit social », *Droit social*, pp. 1041-1046.
- Desbarats I. (2003), « Age et conditions de travail », *Droit social*, pp. 1067-1076.
- Dedessus-Le-Moustier N. et Hablot C. (2017), « Seuils d'âge en droit social », Dossier Jeunesse et Droit, *AJ Famille*, pp. 519-520.
- Elbaum M. (1988), « Petits boulots, stages, emplois précaires : quelle "flexibilité" pour quelle insertion... ? », *Droit social*, pp. 311-322.
- Elbaum M. & Marchand O. (1994), « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Travail et Emploi*, n° 58, 1/94, 111.
- Favennec-Héry F. (1998), « Emploi et formation : une frontière qui s'estompe », in *Le travail en perspectives*, LGDJ, pp. 475-489.
- Garoché B. (2016), « Les accidents du travail et les accidents de trajet. Toujours plus fréquents chez les ouvriers, malgré une tendance globale à la baisse », *DARES résultats*, juillet, n° 039.

- Jugnot S. (2015), « Politiques d'emploi en faveur des jeunes : quels leviers pour quels effets ? », *Cahiers de l'action*, n° 45, pp. 17-20.
- Kerbouc'h J.-Y. & Willmann C. (2010), « Faut-il un droit du travail des jeunes », *Revue de droit du travail*, pp. 342-347.
- Lenoir C. (1993), « À propos des formations par l'alternance », *Droit social*, pp. 411-417.
- Lyon-Caen G. (2003), « Différence de traitement ou discrimination selon l'âge », *Droit social*, pp. 1047-1050.
- Morvan P. (2006), « Le contrat de première embauche », *JCP Social*, n° 1289.
- Paul M. (2009), « Accompagnement », *Recherche et Formation*, pp. 91-108.
- Petit F. (2006), « L'émergence d'un concept juridique : l'accompagnement dans l'emploi », *Droit social*, pp. 1136-1151.
- Petit F. (2007), « La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi », *Droit social*, pp. 1127-1134.
- Petit F. (2008), « Le droit à l'accompagnement », *Droit social*, pp. 413-423.
- Petit F. (2012), « L'émergence d'un droit à l'accompagnement », *Revue de droit sanitaire et social*, pp. 977-984.
- Schmitt M. (2006), « La protection de l'enfant au travail en droit français », *AJ Famille*, pp. 132-135.
- Sirugue C. (2012), *Rapport au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, Assemblée Nationale, n° 570, déc.
- INRS (2018), *Synthèse d'étude de l'Institut National de Recherche et Sécurité (Accidentologie de jeunes travailleurs*. Publication en ligne.
- Véricel M. (2012), « L'accompagnement vers l'emploi », *Revue de droit sanitaire et social*, pp. 985-992.
- Willmann C. (2005), « L'exclusion du calcul des effectifs des jeunes de moins de 26 ans », *Droit social*, pp. 1142-1156.
- Willmann C. (2010), « Les difficultés d'accès des jeunes au marché du travail : des politiques publiques en quête de sens », *Revue de droit sanitaire et social*, pp. 355-369.
- Willmann C. (2013), « Le contrat emploi jeune avenir », *Droit social*, pp. 24-32.
- Willmann C. (2013), « Le partage générationnel du travail », *Droit social*, pp. 529-541.



TRAVAIL et EMPLOI

n° 158, 2019

TRAVAIL ET EMPLOI FÊTE SES 40 ANS

UN BILAN À TIRER, UN AVENIR A (D)ÉCRIRE

ÉDITORIAL

La rédaction

ARTICLES

Passer en revue quarante ans de *Travail et Emploi*

Thomas Amossé, Bruno Ducoudré, Christine Erhel, Arnaud Mias, Carine Ollivier, Camille Peugny, Laure Pitti, Géraldine Rieucan, Véronique Simonnet

Quarante ans d'institution de l'emploi

Michel Lallement

Quarante ans d'analyse du travail et de l'emploi : points de vue de quatre économistes

Philippe Askenazy, Luc Behaghel, Morgane Laouenan, Dominique Meurs

Le droit du travail en changement

Essai d'interprétations

Jérôme Porta

L'histoire et les historiens dans *Travail et Emploi*, ou les vertus des marges disciplinaires

Anne-Sophie Bruno

Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre

Un dialogue à la rencontre de l'ethnographie et de la statistique

Marie Cartier, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Pour consulter *Travail et Emploi* en version numérique, rendez-vous sur les plateformes Cairn, OpenEdition Journals et les pages de la revue sur le site de la Dares : les articles et les notes de lecture y sont en accès libre et gratuit dès leur parution.

Adresse de la rédaction :

Revue *Travail et Emploi*

Dares-Mission animation de la recherche
Pièce 6077

39-43 quai André Citroën

75902 Paris cedex 15

travail.emploi@travail.gouv.fr